

УДК 331.1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ НА ТРАНСПОРТНОМ
ПРЕДПРИЯТИИ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ ПРОФИЛАКТИКИ**

Гилева Е.М.

студентка УрГУПС,

г. Екатеринбург, Россия

katya_gileva105@mail.ru

**PROFESSIONAL COMBUSTION IN THE TRANSPORT ENTERPRISE:
CAUSES AND WAYS OF PREVENTION**

Gileva E.

Student of USURT,

Yekaterinburg, Russia

Katya_gileva105@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию профессионального выгорания на транспортном предприятии. Автором выявлены причины профессионального выгорания, главными из которых являются неудовлетворенность трудом и работа на износ. Также в статье предложены меры профилактики, которые будут эффективно помогать во избежание профессионального выгорания у специалистов и руководителей данного предприятия.

ABSTRACT

The article is devoted to investigation of burnout on the transport company. The author reveals the causes of burnout, the main ones being the dissatisfaction labor and work wear. The article also suggested prevention measures to be effective in helping to prevent professional burnout among professionals and managers of the enterprise.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, причины профессионального выгорания, меры профилактики профессионального выгорания, повышение удовлетворенности трудом, информированность работников, улучшение организации труда.

Key words: professional burnout, the causes of burnout, measures of burnout prevention, increase job satisfaction, awareness of workers, improving work organization.

Профессиональное выгорание – это умственное и физическое истощение, которое вы ощущаете, когда проявляется нарастающее безразличие к своим обязанностям, а также переживания, связанные с работой и коллективом в целом. Профессиональное выгорание является одним из видов профессиональной деформации личности. Оно часто проявляется у руководителей и специалистов, которые вынуждены во время своих обязанностей тесно общаться с персоналом и людьми. Возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без определенной «разрядки» и «освобождения» от них.

На исследуемом нами транспортном предприятии нами были выявлены следующие причины профессионального выгорания у специалистов и руководителей:

1. Работа на износ – работники работают на пределе своих возможностей, при этом сохраняется постоянный стресс.
2. Нестабильное финансовое положение предприятия.
3. Рутинная, возникшая вследствие перегруженности повседневными задачами и монотонии.
4. Неудовлетворенность как характером труда, так и его организацией.
5. Невозможность карьерного продвижения.

Результаты нашего исследования в целом совпадают с данными психологов, которые отмечают, что у 80% российских работников проявляются тревожные симптомы: 40% не чувствуют увлеченности делом, а 27% задумываются о профессиональной несостоятельности. У каждого пятого эмоциональная усталость переходит в физическую.

Если говорить о способах и методах профилактики профессионального выгорания, нужно учесть, что не существует универсальных средств решения проблемы; здесь важно для каждого предприятия искать свои способы,

работая с причинами, вызывающими профессиональное выгорание у работников данной организации.

Для исследуемого предприятия, на наш взгляд, будут эффективными следующие мероприятия:

1. Улучшение организации труда, более четкая постановка целей и задач, как перед отдельными подразделениями, так и отдельными работниками; дозирование рабочей нагрузки.

2. Информирование работников о состоянии дел предприятия, финансовом положении и действиях руководства по оздоровлению финансов.

3. Создание перспектив карьеры, в том числе и горизонтальной, повышение значимости профессии. Здесь актуальны мероприятия по организационно-управленческому обеспечению деятельности: структурирование работы, оптимизация рабочего места, индивидуальные консультации сотрудников, система объективной оценки результатов, поощрения, награждения и стимулирования. Административный ресурс предусматривает возможности профессионального роста и построения карьеры, поддерживающие внешние и внутренние мотиваторы труда.

4. Повышение степени удовлетворенности трудом на основе вовлечения работников в трудовой процесс и процесс принятия решений, а также изменения стиля управления.

5. Информирование работников о том, как общедоступными методами оказать самопомощь для сохранения работоспособности и здоровья. В результате достигается переоценка суждений и убеждений относительно себя, других людей и мира с целью их реалистичности и рациональности.

6. Эмоциональная поддержка, которая может осуществляться через общение работников в рамках круглых столов, психологических практикумов для организации досуга и здорового образа жизни, улучшения психологического климата в коллективе как мощного ресурса профилактики профессионального выгорания. Эти методы помогают снять напряжение,

проще относится к разным ситуациям в коллективе и помнить, что работа это не вся жизнь, а только ее часть.

Профессиональное выгорание становится определенным звоночком, напоминая про необходимость заботиться о себе, чтобы не оказаться под влиянием синдрома эмоционального выгорания.

Список литературы:

1. Александрова Н.А. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации // Аграрное образование и наука. 2016. №2.
2. Александрова Н.А. Удовлетворенность трудом как фактор снижения кадровых рисков / Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. – Екатеринбург: Уральский государственный университет им. М.Горького, 2010. – С.206-209.
3. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Экономика управления персоналом. Екатеринбург: УрГУПС, 2016. 143с.
4. Елдышова О.А. Профессиональное выгорание в помогающих профессиях // Сборник статей выступлений. – Москва, 2015. – С. 38-41.
5. Моцкин Ю.В. Психологические основы профилактики перенапряжения. – СПб: Алетейя, 2014 - 263с.
6. Никифоров Г.С. Психология здоровья / Г.С. Никифоров. – СПб.: Речь, 2012. – 256 с.
7. Райкова Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий // Молодой ученый. – 2011. – №5. Т.2. – С. 92-97.